

## Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan di PT. Ib

Ratna Intan Sari<sup>1\*</sup>, Alda Ramadhika<sup>2</sup>

<sup>1-2</sup> Fakultas Ekonomi, Strata Manajemen, Universitas Tekonologi Digital, Indonesia

Email: [ratna10221243@digitechuniversity.ac.id](mailto:ratna10221243@digitechuniversity.ac.id)<sup>1\*</sup>, [aldaramadhika@digitechuniversity.ac.id](mailto:aldaramadhika@digitechuniversity.ac.id)<sup>2</sup>

Kampus 1, Jl.Cibogo Indah No.3, Mekarjaya Kec. Rancasari, Kota Bandung, Jawa Barat 40000

Korespondensi penulis: [ratna10221243@digitechuniversity.ac.id](mailto:ratna10221243@digitechuniversity.ac.id)

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of job satisfaction on organizational commitment of employees of PT IB Sayati Bandung. The research method used is quantitative method. The population in this study were all employees of the production department of PT IB as many as 85 employees. The sampling technique used the total sampling method. Data collection through questionnaire distribution, while data analysis techniques using simple linear regression. The results of this study were obtained with a coefficient of determination (R<sup>2</sup>) of 15.1% of the job satisfaction variable on organizational commitment at PT. IB while the remaining 84.9% was influenced by other variables not examined in this study. It should be concluded that company leaders need to change the strategy of reducing working days because the results of the questionnaire with low scores are on the statement of job satisfaction with the wages received to retain employees so that employees still have a high level of organizational commitment.*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Organizational Commitmen, Efficiency.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. IB Sayati Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian departemen produksi PT. IB sebanyak 85 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *sampling* total. Pengumpulan data melalui sebar kuesioner, sedangkan teknik analisis data menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini diperoleh nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 15,1% dari variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di PT. IB sedangkan sisanya sebesar 84,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Perlu disimpulkan bahwa pimpinan perusahaan perlu merubah strategi pengurangan hari kerja dikarenakan hasil kuesioner dengan nilai rendah berada pada pernyataan kepuasan kerja terhadap upah yang diterima untuk mempertahankan karyawan agar karyawan tetap memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi.

**Kata kunci:** Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Efisiensi.

### 1. LATAR BELAKANG

Komitmen organisasi merupakan salah satu unsur penting yang dapat mendukung organisasi untuk tetap *survive* menghadapi berbagai situasi termasuk pada masa efisiensi karyawan sekalipun dimana walau memungkinkan terdapat beberapa karyawan yang dikurangi atau diberikan pekerjaan tambahan, komitmen organisasi karyawan tetap diperlukan untuk keberlangsungan operasional perusahaan untuk dapat berkembang kembali. Seperti apa yang sebelumnya dialami oleh PT Net dimana Ria Aprilia yang merupakan COO PT Net dari perusahaan TV swasta pernah mengatakan bahwa perusahaannya sedang melakukan re strategi, termasuk menawarkan pengunduran diri bagi karyawan, meskipun seperti itu ia mengungkapkan walau pada masa seperti ini loyalitas merupakan hal yang penting karena orang yang memiliki loyalitas tinggi cenderung dapat dipercaya dan bisa diandalkan (Wibawa,

2019). Saat ini banyak perusahaan di Indonesia telah menghadapi situasi krisis yang bahkan berakhir dengan penutupan perusahaan, seperti apa yang telah diungkapkan oleh presiden Konfederasi Serikat Pekerja Nusantara (KSPN) Ristadi bahwa dari Januari hingga awal Juni 2024, setidaknya sepuluh bisnis telah melakukan PHK massal. Empat di antaranya karena efisiensi jumlah karyawan, dan enam lainnya karena penutupan pabrik (Oswaldo, 2024).

Efisiensi jumlah pegawai bertujuan untuk menyeimbangkan antara kegiatan operasional dengan hasil yang diperlukan, contohnya apabila perusahaan manufaktur mendapatkan pemesanan barang yang menurun maka kapasitas produksinya pun harus diturunkan yang bertujuan agar tidak terjadi pemborosan sumber daya bahkan hingga penumpukan stok. Sepanjang tahun 2024 hampir setiap bulan PT. IB melakukan pengurangan hari kerja bahkan pada bulan November 2024 PT. IB melakukan pengurangan jumlah karyawan paling tinggi yaitu berkurang sampai 42 orang dimana pada bulan November tersisa 85 karyawan sedangkan pada bulan sebelumnya terdapat 127 karyawan. Beberapa karyawan memiliki status dirumahkan dimana dengan status tersebut karyawan diliburkan untuk waktu yang belum dapat diprediksi akan tetapi masih mendapatkan haknya seperti fasilitas BPJS kesehatan dan tunjangan hari raya (THR). Hal tersebut dilakukan selain untuk melakukan penyesuaian kapasitas juga untuk menghindari adanya PHK. Sedangkan sebagiannya lagi ada yang masih aktif dipekerjakan dengan adanya pengurangan hari kerja serta ada yang mendapatkan tugas tambahan tanpa adanya pengurangan hari kerja.

Dugaan Saat ini yang mempengaruhi adanya penurunan komitmen organisasi karyawan di PT. IB adalah dikarenakan kepuasan kerja yang menurun seperti teori yang telah dipopulerkan oleh *Newstorm* dalam konsep “*Performance-Satisfaction-Effort Loop*” yang menyatakan tentang karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka, maka komitmen organisasi mereka akan meningkat juga di tempat mereka bekerja (Yusuf & Syarif, 2017). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. IB

Untuk mendukung penelitian penulis telah melakukan survei pendahuluan terhadap 15 karyawan sebagai berikut:

**Tabel 1. Survei pendahuluan kepuasan kerja dan komitmen organisasi**

No.	Variabel	Indikator	Kategori Jawaban		
			S	KS	TS
1	Kepuasan Kerja	Saya puas dan menyukai Jobdesk saat ini	8	6	1
2	Kepuasan Kerja	Saya merasa puas terhadap upah yang saya terima	5	8	2
3	Komitmen Organisasi	Saya berpikir tidak akan resign dalam waktu 1 tahun ke depan	7	6	2
Total Jawaban			20	20	5
Total Persentase			44,5%	44,5%	11 %

Sumber: Kuesioner (2024)

Hasil dari survei pendahuluan diatas menunjukkan bahwa dari 15 orang yang menjawab mengenai indikator kepuasan kerja dan komitmen organisasi yaitu 44,5% jawaban menunjukkan setuju, 44,5% menjawab kurang setuju dan 11% menunjukkan tidak setuju dengan jawaban pada poin satu mengenai kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri bahwa 8 orang puas, 6 orang kurang puas dan 1 orang tidak puas. Sedangkan untuk poin nomor dua mengenai kepuasan terhadap upah yang diterima menunjukkan bahwa 5 orang puas, 8 orang kurang puas dan 2 orang tidak puas maka dari itu melalui survei pendahuluan ini maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan kurang tinggi. Selanjutnya jawaban untuk poin nomor tiga mengenai komitmen organisasi bahwa 7 orang mempunyai komitmen organisasi yang kuat sedangkan 6 orang karyawan dengan komitmen organisasi kurang kuat dan 2 orang karyawan memiliki komitmen organisasi yang lemah maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi karyawan kurang kuat.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **A. Pengertian Komitmen Organisasi**

Menurut Schermerhorn dalam (Yusuf & Syarif, 2017) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat kesetiaan seseorang terhadap organisasi. Seseorang dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung merasa bangga menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Sedangkan menurut Graffin dalam (Suhermin, 2019) menyebutkan bahwa Komitmen adalah tingkat keterikatan dan pemahaman seseorang terhadap organisasinya. Seseorang dengan tingkat komitmen yang tinggi akan memiliki keinginan untuk tetap tinggal sebagai anggota organisasi untuk waktu yang lama bahkan cenderung melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Definisi mengenai komitmen organisasi diatas juga sejalan dengan apa yang telah diungkapkan oleh (Kaswan, 2017) komitmen organisasi adalah sikap kerja yang mencakup kemauan, dedikasi, loyalitas, atau keyakinan yang kuat, yang mencerminkan keinginan seseorang untuk tetap dapat menjadi bagian organisasi serta menerima nilai dan tujuan yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

Maka, dapat disimpulkan komitmen organisasi ialah tentang seberapa besar keinginan seseorang untuk tetap dapat bergabung sebagai anggota organisasi dengan memberikan dedikasi dan kontribusi yang maksimal untuk pencapaian tujuan organisasi.

## **B. Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut Mayer dan Allen dalam (Yusuf & Syarif, 2017) dimensi dari komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu:

### 1. Komitmen afektif

Komitmen afektif menggambarkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, di mana individu secara sukarela tetap berada dalam organisasi karena adanya ikatan batin dan perasaan cinta yang mendalam. Dalam konteks ini, karyawan mempertahankan keanggotaannya bukan karena faktor eksternal, melainkan karena keinginan personal dan kedekatan emosional yang tumbuh secara alamiah terhadap organisasi. Penjelasan sebelumnya mengenai komitmen afektif juga sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh (Robbins & Judge, 2016) Komitmen afektif adalah ikatan emosional karyawan dengan organisasi, di mana mereka memiliki keyakinan mendalam terhadap nilai-nilai organisasi dan merasa terikat secara emosional.

### 2. Komitmen kontinyu

Komitmen ini berkaitan dengan pandangan seseorang terhadap resiko apabila meninggalkan organisasi pada saat ini yang melibatkan pengorbanan pribadi dimana dengan meninggalkan organisasi seperti harus merelakan berbagai fasilitas yang diberikan organisasi, ataupun karena tidak ada alternatif yang tersedia bagi individu tersebut dalam bentuk pendapatan nilai ekonomi. Menurut Zurnarli dalam (Yusuf & Syarif, 2017) komitmen kontinyu merujuk pada keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi berdasarkan pertimbangan rasional tentang biaya dan manfaat yang akan ditanggung jika meninggalkan organisasi, termasuk mempertimbangkan penghargaan yang telah dibangun selama berpartisipasi dalam organisasi tersebut.

### 3. Komitmen normatif

Komitmen normatif adalah dimensi moral yang mendorong karyawan untuk tetap setia pada organisasi, dilandasi oleh perasaan kewajiban dan tanggung jawab moral sebagai timbal balik atas pekerjaan dan kesempatan yang telah diberikan oleh organisasi. Bahkan (Robbins & Judge, 2016) mengungkapkan bahwa Komitmen normatif mencerminkan kewajiban moral karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi, didasari oleh pertimbangan etis dan rasa tanggung jawab untuk tidak meninggalkan pemberi kerja dalam situasi yang sulit. Individu memilih untuk tetap loyal karena merasa memiliki ikatan moral yang mengikat pada organisasi.

### C. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Locke dalam (Yusuf & Syarif, 2017) Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang positif yang muncul sebagai hasil dari penilaian individu terhadap pekerjaannya.

Hal serupa juga disampaikan oleh (Siagian, 2015) kepuasan kerja dapat dipandang sebagai perspektif seseorang, baik yang berasal dari sudut pandang positif maupun negatif terkait pekerjaannya.

### D. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator dari kepuasan kerja memiliki lima aspek dimana aspek tersebut diukur melalui indeks deskriptif kerja menurut Schermerhorn dalam (Yusuf & Syarif, 2017) yaitu:

#### 1. opo

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh (Sitepu, 2022) Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi yang menunjukkan nilai signifikansi 0,00, yang lebih kecil dari 0,05 (sig 0,00 < 0,05), sehingga dapat dinyatakan signifikan. Dengan demikian, hipotesis (Ha) diterima dan hipotesis (H0) ditolak. Ini berarti bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya Penelitian yang telah dilakukan oleh (Nahita & Saragih, 2021) menyatakan bahwa diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai thitung  $17,101 > t_{tabel} 1,97569$  yang artinya dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 diterima. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Kepuasan Kerja terhadap variabel Komitmen Organisasional. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh dua peneliti terdahulu maka penulis ingin melakukan penelitian dalam pembaharuan pada perusahaan, maka dalam penelitian ini berbeda dimana penelitian dilakukan terhadap karyawan bagian departemen produksi PT. IB, maka tujuan Penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. IB.

Menurut (Sugiyono, 2024) hipotesis adalah jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian, yang disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Maka berdasarkan uraian tersebut dapat dinyatakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H<sub>0</sub> : Tidak adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan

H<sub>1</sub> : Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan.

## E. Kerangka Pemikiran

Dari pemaparan di atas, maka paradigma penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## 3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dimana data yang diperoleh berbentuk angka atau data kuantitatif yang didapat dari lokasi penelitian akan diolah sampai akan diperoleh kesimpulan dari hasil penelitian. Seperti apa yang diungkapkan oleh Creswell dalam (Amruddin et al., 2022) bahwa penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai upaya untuk menyelidiki masalah yang menjadi dasar bagi peneliti dalam mengambil dan mengumpulkan data, menentukan variabel, serta melakukan pengukuran dengan angka agar analisis dapat dilakukan sesuai prosedur yang berlaku.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu verifikatif atau eksplanatori, dengan maksud untuk menguji kebenaran dengan menguji hipotesis mengenai hubungan kausal antara variabel. Dalam penelitian ini kepuasan kerja merupakan variabel independen dan komitmen organisasi merupakan variabel dependen.

Menurut (Sugiyono, 2024) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diamati dan dianalisis untuk diambil kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan bagian departemen produksi.

Menurut (Sugiyono, 2024) Sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu. Adapun 2 jenis teknik pengambilan sampel dibawah ini :

- a) *Probability sampling*: dalam pendekatan pengambilan sampel ini setiap anggota populasi atau komponen memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel.
- b) *Non Probability sampling*: dalam pendekatan pengambilan sampel ini tidak diberikan kesempatan yang sama setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel.

Penulis memilih metode *sampling* sensus atau total, yang merupakan bagian dari metode *non probability sampling* dimana menurut (Sugiyono, 2024) *Sampling total* adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel dengan tujuan penelitian ingin digeneralisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Sehingga dalam penelitian

ini penulis akan menggunakan populasi seluruh karyawan bagian departemen produksi per periode November – Desember 2024 dengan jumlah 85 orang yang akan dijadikan sebagai sampel.

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yaitu dengan menggunakan data primer. Dimana data yang diterima dari responden atau informan yang diperoleh melalui kuesioner yang terdiri dari sejumlah pernyataan tertulis yang disusun secara sistematis untuk mengumpulkan data dari responden. Setiap item pernyataan dalam kuesioner memiliki lima *option* yang dapat dipilih oleh responden. Kemudian setelah hasil kuesioner terkumpul selanjutnya peneliti menggunakan metode pengukuran skala *likert* yaitu untuk menilai pendapat, sikap, dan persepsi responden terhadap fenomena yang diteliti. Setiap jawaban dari opsi yang dipilih diberi nilai bobot (skor) seperti berikut:

**Tabel 2. Nilai Bobot Skala Likert**

Penilaian	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: (Sugiyono, 2024)

## A. Teknik Pengujian Instrumen

### 1) Uji Validitas

Proses perhitungan validitas dalam penelitian ini menggunakan *Software SPSS 26 for Windows* dan *Microsoft Excel 2013*. Sedangkan nilai  $r_{tabel}$  untuk jumlah  $n = 85$  dan  $\alpha$  (taraf signifikan) sebesar 5% adalah 0,213. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. Validitas Data Variabel Kepuasan Kerja (X)**

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X1	0,595	0,213	Valid
X2	0,629	0,213	Valid
X3	0,536	0,213	Valid
X4	0,528	0,213	Valid
X5	0,554	0,213	Valid

Sumber: Hasil Uji SPSS (2024)

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua nilai  $r_{hitung}$  setiap indikator (X1, X2, X3, X4, X5) lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  yang berarti semua item indikator pada variabel Kepuasan Kerja (X) valid.

**Tabel 4. Validitas Data Variabel Komitmen Organisasi (Y)**

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Y1	0,495	0,213	Valid
Y2	0,694	0,213	Valid
Y3	0,682	0,213	Valid
Y4	0,788	0,213	Valid
Y5	0,725	0,213	Valid
Y6	0,607	0,213	Valid

Sumber: Hasil Uji SPSS (2024)

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua nilai  $r_{hitung}$  setiap indikator (Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, Y6) lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  yang berarti semua item indikator pada variabel Komitmen Organisasi (Y) valid.

2) Uji Reliabilitas

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Standard Reliability</i>	Keterangan
<b>Kepuasan Kerja</b>	0,709	0,60	Reliabel
<b>Komitmen Organisasi</b>	0,766	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Uji SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach's alpha*, dengan variabel kepuasan kerja sebesar 0,709 dan variabel komitmen organisasi sebesar 0,766, sehingga nilai *Cronbach's alpha* > 0,60. Ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan reliabel.

Analisis regresi linier sederhana merupakan suatu metode statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (Zahriyah et al., 2021). Adapun berikut rumus yang digunakan untuk analisis regresi linier sederhana:

$$Y = \alpha + \beta X + e$$

Dimana, Y adalah variabel terikat, X adalah variabel bebas,  $\alpha$  adalah konstanta atau kemiringan slope,  $\beta$  adalah koefisien, e adalah estimasi kesalahan (error).

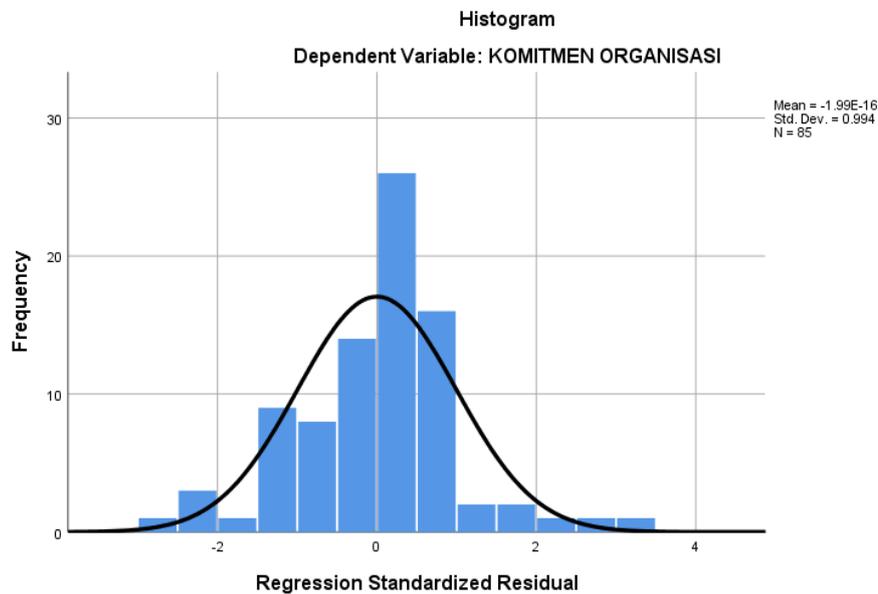
Koefisien Determinasi Menurut (Sugiyono, 2024) besarnya koefisien determinasi dapat menunjukkan besarnya pengaruh varians variabel. Langkah menghitung koefisien determinasi adalah dengan cara mengambil nilai koefisien korelasi yang sudah diperoleh, kemudian mengkuadratkannya dan mengalikannya dengan 100% ( $Kd = r^2 \times 100\%$ )

Uji t untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu nilai Sig. t dibandingkan dengan alpha 0,05 dan  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ .

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Uji Normalitas

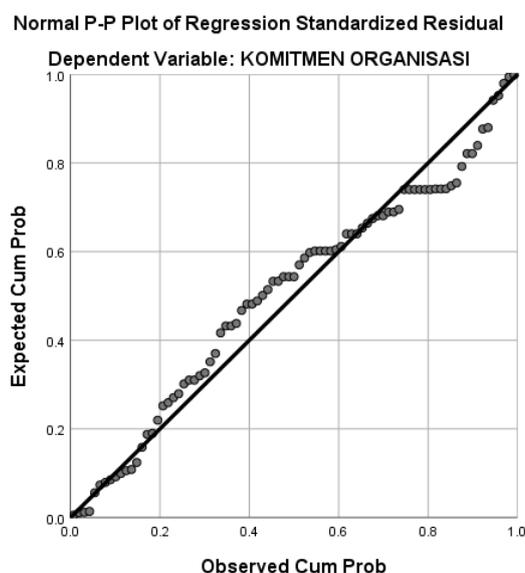
Dalam penelitian ini, penulis menerapkan metode untuk menguji normalitas model regresi, yaitu menggunakan grafik histogram *probability test* serta grafik normal P-Plot. Hasil uji normalitas menggunakan grafik histogram sebagai berikut:



**Grafik 1. Hasil Uji Grafik Histogram Probability Test**

Berdasarkan hasil uji normalitas pada histogram dalam grafik 1 diatas, grafik histogram menunjukkan kurva normal yang berbentuk lonceng dan mendekati sempurna. Oleh karena itu, data tersebut dapat dianggap normal, yang berarti data atau model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

### Grafik 2. Hasil Uji Normalitas P-Plot



Berdasarkan hasil uji normalitas P-Plot pada gambar 2 di atas, pengujian data menunjukkan bahwa data dapat dianggap normal karena titik-titik pada grafik tersebar mengikuti garis diagonal dan berada di sekitarnya. Dengan demikian, data yang dianalisis memenuhi syarat uji asumsi klasik dan berdistribusi normal.

**B. Uji Autokorelasi**

Nilai uji autokorelasi pada tabel *Model Summary* berikut ini:

**Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.808 <sup>a</sup>	.653	.649	.97326	1.734

a. Predictors: (Constant), ~~Sumber Hasil Uji SPSS (2024)~~

Sebelum menentukan apakah autokorelasi terjadi atau tidak, langkah pertama adalah menetapkan kriteria dengan mengamati nilai *du* dan *dl* pada tabel DW berikut ini:

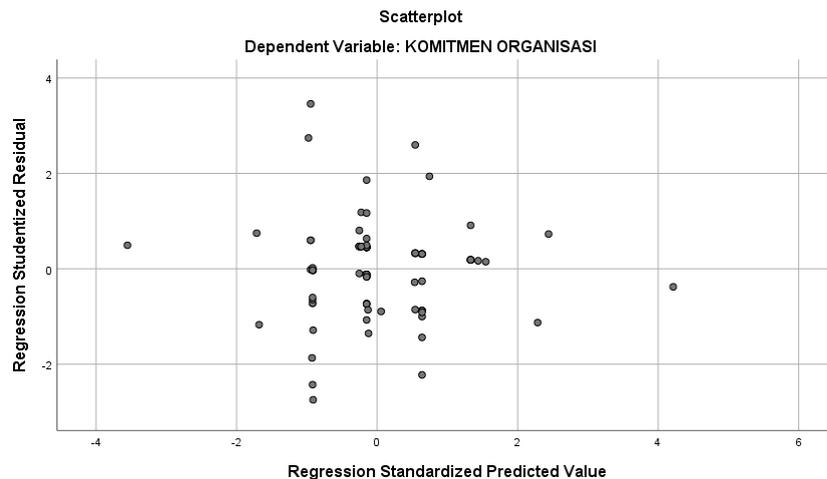
**Tabel 7. Kriteria Nilai Durbin Watson**

Nilai Durbin Watson	Kesimpulan
$1,671 < DW < 2,329$	Tidak ada korelasi
$DW < 1,623$	Ada autokorelasi positif
$DW > 2,377$	Ada autokorelasi negatif
$1,623 < DW < 1,671$	Tidak dapat disimpulkan
$2,329 < DW < 2,377$	Tidak dapat disimpulkan

Sumber: Data Olahan (2024)

Kesimpulan dari tabel di atas menunjukkan bahwa untuk  $n = 85$ ,  $k = 1$  (jumlah variabel independen) + 1 (jumlah variabel dependen) dan  $\alpha = 5\%$ , diperoleh nilai  $du = 1,671$  dan  $dl = 1,623$ . Berdasarkan pengujian autokorelasi menggunakan *Software SPSS for Windows*, hasilnya menunjukkan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,734. Nilai ini berada di antara batasan *upper bound* (*du*) dan  $(4-du)$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi positif atau koefisien korelasi sama dengan nol, yang berarti tidak ada autokorelasi dalam model regresi tersebut.

### C. Uji Heteroskedastisitas



**Grafik 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas yang ditampilkan pada grafik 3, pola titik-titik pada scatterplot tidak menunjukkan keteraturan dan tersebar secara acak di sekitar angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas, sehingga layak untuk digunakan.

### D. Uji Regresi Sederhana

**Tabel 8. Hasil Uji Regresi Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,187	3,209		3,175	0,002
	KEPUASAN KERJA	0,682	0,178	0,388	3,839	0,000

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

Sumber: Hasil Uji SPSS (2024)

Dari hasil perhitungan tabel diatas, maka dapat dibentuk persamaan:

$$Y = 10.187 + 0.682 x$$

Berdasarkan koefisien yang terdapat dalam persamaan regresi linear sederhana tersebut, nilai konstanta sebesar 10.187 menunjukkan bahwa ketika variabel Kepuasan Kerja bernilai nol atau tidak berubah, Komitmen Organisasi akan meningkat sebesar 10.187. Selanjutnya, variabel Kepuasan Kerja yang memiliki nilai 0.682 (dengan nilai positif) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu (1) satuan dalam variabel Kepuasan Kerja akan menyebabkan peningkatan sebesar 0.682 pada Komitmen Organisasi.

**E. Koefisien Korelasi**

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Korelasi**

		KEPUASAN KERJA	KOMITMEN ORGANISASI
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	1	.388**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	85	85
KOMITMEN ORGANISASI	Pearson Correlation	.388**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	85	85

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Uji SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat hubungan korelasi antara variabel kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebesar 0,388. Nilai 0.388 menunjukkan hubungan yang positif, artinya semakin tinggi variabel bebas (kepuasan kerja) maka akan semakin tinggi juga variabel terikat (komitmen organisasi). Kemudian nilai signifikansi nya < 0.001 menunjukkan bahwa hubungan ini cukup signifikan secara statistik. Berikut adalah kriteria koefisien korelasi:

**Tabel 10. Kriteria Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono 2024

Berdasarkan nilai korelasi antara variabel kepuasan kerja dan variabel komitmen organisasi sebesar 0,388, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang rendah dan signifikan secara statistik.

## F. Koefisien Determinasi

**Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.388 <sup>a</sup>	0,151	0,141	2,163

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA

Sumber: Hasil Uji SPSS (2024)

Tabel diatas menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,388. Dari output tersebut, diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,151, yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 15,1% terhadap komitmen organisasi. Sisanya, yaitu ( $100\% - 15,1\% = 84,9\%$ ), dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## G. Uji Hipotesis menggunakan Uji T

**Tabel 12. Hasil Uji T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10,187	3,209		3,175	0,002
	KEPUASAN KERJA	0,682	0,178	0,388	3,839	0,000

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

Sumber: Hasil Uji SPSS (2024)

Berdasarkan hasil Uji T pada Tabel 12, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Kemudian, nilai t hitung yang diperoleh adalah 3,839, lebih besar dari t tabel (1,990). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu, hipotesis  $H_1$  diterima, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. IB. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, pengaruh variabel independen kepuasan kerja terhadap variabel dependen komitmen organisasi adalah sebesar 15,1%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,151, yang menunjukkan bahwa 15,1% variasi pada variabel dependen, yaitu Komitmen Organisasi, dapat dijelaskan oleh variasi pada variabel independen, yaitu Kepuasan Kerja yang termasuk kedalam kategori rendah. Sementara itu, sisanya sebesar 84,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### **B. Saran**

Bagi perusahaan, disarankan untuk mempertimbangkan kembali terkait pengurangan hari kerja dikarenakan skor terendah dalam indikator kepuasan kerja yaitu tingkat kepuasan terhadap upah yang diterima. Sebaiknya perusahaan mempertimbangkan kembali dengan kebijakan baru agar tingkat kepuasan kerja tinggi dan komitmen organisasi akan semakin kuat.

Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan populasi agar melibatkan lebih banyak sampel dan tempat penelitian yang berbeda agar dapat membandingkan hasil penelitian dengan variabel yang sama namun pada tempat atau perusahaan yang berbeda.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Angelia, D. (2022). Koperasi simpan pinjam dalam kacamata statistik. GoodStats. <https://goodstats.id/article/koperasi-simpan-pinjam-dalam-kacamata-statistik-SzhWG>
- Anugrah, R., & Suantha, K. K. (2024). Analisis penerapan ISAK 35 pada Pondok Pesantren Miftahut Taufiq. *Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 7.
- Habibullah, H., Imron, M., & Mutmainah. (2022). Pengukuran kinerja keuangan menggunakan analisis rasio keuangan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Sakti Rasa Kecamatan Barat Kabupaten Magetan. *JAMER: Jurnal Ilmu-Ilmu Akuntansi Merdeka*.
- Haidar, K., Irdiansyah, Santoso, Q. B., & Sutrisno. (2023). Kinerja keuangan Koperasi Angkatan Udara Lanud Dhomber Balikpapan berdasarkan rasio likuiditas, leverage dan profitabilitas. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 3(4), 415–420. <https://doi.org/10.47065/jtear.v3i4.605>
- Karo, A. W. B., Lasmana, A., & Melani, M. M. (2022). Analisis rasio keuangan dan analisis tren untuk menilai kinerja keuangan pada PT. Sumera Jakarta periode 2017–2021. *Karimah Tauhid*, 1(2), 251–274.
- Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia. (n.d.). Peraturan Deputi Bidang Pengawasan Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia No. 07/Per/Dep.6/2016 tentang Pedoman

Penilaian Kesehatan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah dan Unit Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Koperasi.

- Latifa, T., Fuad, Z., & Amanatillah, D. (2021). Analisis persepsi konversi koperasi syariah (Studi pada stakeholder dan anggota Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Beringin Pemerintah Kota Banda Aceh). *Ekobis Syariah*, 5(2), 29. <https://doi.org/10.22373/ekobis.v5i2.11552>
- Maharani, F., & Syahputra, R. (2022). Analisis kinerja keuangan dan tingkat kesehatan Koperasi Serba Usaha Roni Jaya. *ESTUPRO*, 7(2).
- Manjeni, R., & Jamal, F. N. (2024). Pengaruh rasio keuangan terhadap pertumbuhan laba pada sektor energi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2018–2022. *Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 7.
- Munawir. (2004). *Analisa laporan keuangan* (Cet. ke-). Liberty.
- Purwanti, M., & Aqomadin, S. U. (2020). Pengendalian internal piutang pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Barrah Cimahi.
- Rasid, N. M., & Fitria, D. (2024). Penilaian kinerja keuangan Koperasi Pegawai Negeri (KPN) Septa Jaya Desa Padang Hangat Kabupaten Kaur. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, 1(3).
- Susilawati, & Ivana, G. T. (2019). Document (10). *Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*.
- Yoliana, M., Murni, S., & Tulung, J. E. (2021). Analisis komparatif kinerja keuangan berbasis tingkat struktur modal pada industri barang konsumsi yang terdaftar di BEI. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(1), 85–102. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i1.31327>